

## O-5-45

### 急性期脳卒中患者の食思不振の検討 言語聴覚士の視点から

熊本赤十字病院 リハビリテーション科<sup>1)</sup>、熊本赤十字病院 神経内科<sup>2)</sup>

○<sup>あおふみ</sup>大道 奈央<sup>1)</sup>、和田 邦泰<sup>2)</sup>、清永 紗知<sup>1)</sup>、蓑田 健太<sup>1)</sup>、池嵩 寛人<sup>1)</sup>、立野 伸一<sup>1)</sup>、中島 伸一<sup>1)</sup>

【目的】脳卒中患者では、摂食嚥下機能自体が直接障害されることが多い。一方、食思不振が生じる例もあり、機能障害以上に摂食状態が不良となってしまう例(下記患者参照)もある。そこで、脳卒中患者の食思不振について前向きに登録、検討した。

【症例】心原性脳塞栓症(中大脳動脈閉塞を機械的血栓除去術で解消も一部閉塞となった)の70歳代男性患者。第2病日の嚥下訓練開始時、JCS I-1、左半側空間無視と左片麻痺あり、嚥下機能は藤島Gr.7、Lv.7。第5病日のFAACT(Functional Assessment of Anorexia/Cachexia Therapy)食思評価項目は40/48点だが、問診法では食思不振があり、原因は便秘と空腹感であった。摂食量は5割程度。その後も摂食量維持ができなかったため、輸液と嚥下食併用、更には経鼻経管栄養併用開始。第13病日の転院時JCS 0、嚥下機能はGr.7、Lv.6で、食形態は変わらなかった。

【方法】2016年4月1日～5月10日迄にST訓練処方された脳卒中入院患者連続44例が対象(登録継続中)。A)食思不振がみられる割合、B)食思不振の原因、C)食思不振が摂食嚥下に及ぼす影響について調査。なお、食事評価には既存のFAACT(食思項目抜粋、24点以下で食思不振)、食思を自覚的・他客的に3段階に評価する「問診法」を用いた。

【結果】A)脳卒中による嚥下障害患者中25%に食思不振がみられた。B)原因は、身体異常27%(頭痛、吐き気、便秘等)、体動困難18%、震災等のストレス18%、入院前後の食習慣の違い18% C)嚥下機能が同等でも、食思不振があると、嚥下レベルが低い傾向があった。

【結論】食思不振への対策が、摂食状態、ひいては摂食嚥下機能自体をも改善させる可能性がある。

## O-5-47

### スタッフステーションを活用したリハビリスタッフとの連携

足利赤十字病院 西2階病棟

○<sup>いのうえ</sup>井上ゆかり、渡辺 直美、岡村 葉子、井上 澄子

1. はじめに 当病棟のスタッフステーションは医師・看護師の業務の場、リハビリテーションの場、患者は食事や日中を車椅子に乗車して過ごすなど生活の場としての機能を持っている。看護師は記録などの業務を行いながら、患者のリハビリテーションの進行状況やリハビリスタッフとのやり取りなどを直接観ることができる。リハビリスタッフへADLの確認や援助方法等を相談することが容易にできる。これらのことは看護師・リハビリスタッフとも良い影響を与えると同時に患者の離床・ADL拡大にも影響していると思われる。そのため、スタッフステーションでの連携をスタッフはどのようにとらえているかを調査した。

2. 調査方法 研究者が作成した質問用紙による調査

3. 結果・考察 スタッフステーションがリハビリテーションの場、患者の生活の場、スタッフの業務の場として機能していることで、リハビリスタッフと看護師が患者のリハビリや回復状態を基に会話が増え、話しかけやすい環境であることを認識していた。会話が増え、コミュニケーションが拡大することでお互いが協力しやすい体制だと感じていた。このことは、患者のADLに合わせた援助方法の統一、問題点の共有等がしやすくなっていると考ええる。また、オープンカウンターであるため家族に患者の回復過程が見やすくなった反面、患者の個人情報に注意が必要であることも分かった。

4. 結論 患者のリハビリの場、生活の場、スタッフの業務の場としての機能を持つスタッフステーションは、職種間でのコミュニケーションを拡大し、協力しやすいと感じているスタッフが多かった。この環境を意図的に職種間の連携につなげ協働していくことが今後の課題である。

## O-6-29

### 看護師獲得大作戦活動と効果

石巻赤十字病院 事務部 教育研修センター

○<sup>おちこ</sup>越智かよ子、伊藤 京、石橋麻衣子、阿部 雅昭、高橋 純子、石橋 悟

慢性的な看護師不足に加え、平成27年10月の新棟開設を控え、看護師増員が喫緊の課題であった。それまで採用活動は人事課と看護部幹部が担っていたが、病院一丸となった取り組みが必要と考え、平成26年8月「看護師獲得大作戦チーム」を結成した。活動内容と病院に対する効果を報告する。

【方法】チームメンバーは若手看護師22名(平均年齢24.9才、男:女=3:19)で構成し、運営は副院長、看護副部長、教育研修係・広報係事務職員が担当した。月1回「看護師獲得のために何が必要か」をテーマにグループワーク形式で話し合い、年度末に具体的な企画を院長含む病院幹部にプレゼンテーションした。

【結果】リクルートパンフレット制作やバイク救護隊結成などの企画が実現した。他に看護師定着や中途採用者教育などに對する提案があった。活動後メンバーに対するアンケートで「目分達で課題を見つけ改善する良い機会になった。」との意見が寄せられた。平成27年度採用状況は、インターンシップ参加者36人、受験者69人、採用内定者65人で、それぞれ平成25年度比で4.5倍、1.5倍、1.6倍と増加した。

【考察】提案には実現しなかったが病院的抱える問題も多く含まれ、現場の貴重な意見として病院幹部が考える機会となった。若手看護師が、看護師獲得という病院の課題を自らの課題として考えて活動したことにより、就職説明会でのアピール方法やインターンシップでの学生対応も改善され、リクルート活動の積極的な展開に繋がった。この活動を通じて、メンバーの問題意識が高まったばかりでなく、病院幹部をはじめ病院全体の意識変化をもたらし、看護師の採用数増加となった。

## O-5-46

### 「ぐんまちゃんの脳卒中ノート」の活用状況と患者指導の現状

前橋赤十字病院 脳外科、神経内科

○<sup>まきごろう</sup>坂口 理子

1. はじめに 脳卒中患者自身の記録、再発予防を目的として「ぐんまちゃんの脳卒中ノート(以下ノート)」は作成された。患者とその家族の使用・活用状況については未調査である。そのためノートの活用状況、不安や疑問が解消されたか、指導の現状を把握することで、ノートの有効活用と患者指導に繋げたい。

2. 研究目的 ノートの活用状況と指導の現状を明らかにし、ノートの活用の促進に向けた課題を考察する。

3. 研究方法 1) 研究対象 脳卒中地域連携パスにて転院した患者約300名2) データ収集方法 選択回答式及び自由回答式質問から構成される質問紙を郵送し、個別投函による返信にて回収を得る。

4. 研究結果及び考察 ノートを使用しているのは、自宅で生活できるまで回復した患者・家族が多く、療養型病院・施設では使用されていない。退院・転院後も継続して活用できるように、当院外来、連携先との連携を充実させる必要がある。ノートの理解度、使用感は8割以上が良いと感じており、ノートで不安や疑問が解消されたと考える。しかし、ノートの利用については、血圧の記入が5割弱、受診時にノートを持参するが3割弱であり、退院後転院先やかかりつけ医などで継続した使用ができていない。使い勝手の悪さがあり、ノートの改定が示唆された。看護師からの説明の充実を希望している患者は6割いた。

5. 結論 ノートの配布率は低かった。配布された患者のノート満足度は良かったが活用率は低かった。そのためノートの配布率・活用率の向上、効果的な指導ができるようにするために、看護師に対する脳卒中連携パスの啓蒙活動と指導の統一・チェックリスト・フローチャート・医療者用のマニュアル・指導用ノートの作成、ノートの改訂、連携先での患者データの記載が必要である。

## O-6-28

### Web活用を中心とした看護師リクルート広報の取り組み

高松赤十字病院 総務課<sup>1)</sup>、高松赤十字病院 看護部<sup>2)</sup>

○<sup>たき</sup>瀧 裕子<sup>1)</sup>、大林 武彦<sup>1)</sup>、久保田洋子<sup>1)</sup>、村井由紀子<sup>2)</sup>、<sup>ゆうこ</sup>平田 友子<sup>2)</sup>、<sup>あさな</sup>安藤 幸代<sup>2)</sup>

【はじめに】当院では新棟増改築に伴う業務拡大の為、H28年度における看護師採用数を昨年度の2倍に設定した。しかしながら現在、全国的に看護師の就職状況は売り手市場であり、例年どおりの活動では確保が困難だと考えた。そこで、Web活用を中心とした積極的なリクルート広報を看護部と広報担当者が協働で実施したので報告する。

【方法】1:リクルート専用サイトの開設「高松赤十字病院 NURSE RECRUIT SITE」

2:ホームページ(以下HP)のスマートフォン対応

3:看護師採用に関する情報発信を中心としたFacebookの開設「高松赤十字病院看護師採用 Facebook(以下FFB)」

4:リターゲットティング・リマーケティング広告を四国、中国、近畿に発信(Yahoo!、Google、FB、Instagram)

また、Webと同時にリアル媒体の充実も図った。新たに募集要項パンフレットとポスターを作成し、県内全てと県外主要の養成施設に向けて配布した。更には、主要駅へのポスター貼付や、新聞・タウン誌に求人広告を掲載した。

【結果】H27.4.2～H28.4.1の採用者数は53名となり、昨年度より1.6倍、21名増となった。また、新卒者の出身校数について、昨年度は四国、中国地区の7校であったが近畿、九州地方まで拡がり、16校と増加した。なお、Web広告配信中のHPアクセス数は、配信前よりひと月あたり平均で約9,100件アップした。そして、H27.4に開設したFBのいいね!数はH28.5時点で1,071件である。

【考察・まとめ】新採用看護師に入職後、リクルート広報に関するアンケートを実施したところ、回答者全員が当院から発信しているWebコンテンツより情報を得ていた。また、約8割がサイトについて「とてもよい」「よい」と評価した。そして、採用者数は増加した結果からWebに注力したリクルート広報の取り組みは効果があったと考えられる。

## O-6-30

### 駅階段へのPR～地域と共に歩む病院を目指して～

諏訪赤十字病院 経営企画課

○<sup>もちづき</sup>望月 亜紀、<sup>あき</sup>小山 泰仙

【目的】当院では、平成27年度よりプロモーションセンターを設置し月に一回の運営会議において院内外のあらゆる広報について企画・立案・実行している。その中で地域の皆様に当院を身近に感じてもらい、理念でもある『地域と共に歩む』というコンセプトのもと、一日に多くの方が利用する最寄り駅に看板の設置を企画した。この看板により当院の役割や活動を知ってもらい、幅広い年齢層に向けてのPRが可能だと考えた。

【方法】以前に当院職員が利用した他駅での階段ステップの看板がかなり印象に残ったという事例を参考にし、同様に最寄り駅階段のPRを計画した。駅長に企画主旨を相談し「公共性のあるものであれば可能」ということで、当地域で過去に実績がない駅階段への掲示を許可していただいた。そこで、公共性という事を鑑み当院だけでなく、行政(市観光課)に相談し掲示する文言など共有し製作した。看板には当院の理念や地域でのイベントに救護として協力している旨の内容、更には他県からの旅行者に対し地域全体を盛り上げる意味での観光PRも入れた。

【考察】日本赤十字社のマスコットキャラクターの『ハートラちゃん』を使用し、通学等で駅を毎日利用する若年層の皆さん達にも理解を得られたのではないかと考える。以前駅ホームの建植看板の設置も検討したが、費用対効果や広告内容により院内でのコンセンサスが得られず見送りとなった経緯があった。しかし今回は製作費のみで月々の広告費などは一切不要という駅の御協力の下、安価でのPRが可能となり今回実現した。諏訪地域では今まで実績が無いこの新企画により地域住民の皆さんの当院への期待感や赤十字活動への理解をより一層深めてもらえる一つのきっかけになったのではと考える。

一般演題(口頭) 抄録  
10月21日(金)